Accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la Banque

Table des matières

Préambule 2

TITRE I - L'Observatoire des métiers : un outil au service des politiques de l'emploi et de la formation 3

Chapitre 1 - Mise en place de l'Observatoire 3

Article 1 - Missions 3

Article 2 - Fonctionnement 4

2-1 Composition 4

2-2 Relations avec la CPNE et l'OPCO ATLAS 5

2-3 Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques 5

2-4 Relations avec les Entreprises 6

Article 3 - Procédure budgétaire et financement 6

Chapitre 2 - Réalisation d'enquêtes et d'études pour orienter les acteurs du secteur 7

Article 4 - Les enquêtes 7

Article 5 - Les études « thématiques » et « métiers » 8

Article 6 - L'accès aux enquêtes et études 8

Chapitre 3 - Métiers repères et Emplois types : identifier et cartographier pour aider à la décision 9

Article 7 - Actualisation des métiers repères de la Convention Collective de la Banque 9

Article 8 - Cartographie des évolutions des métiers et emplois 9

Article 9 - Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois 9

TITRE II - Encourager la mise en place de démarches de GEPPMM en entreprise : un levier pour l'évolution professionnelle 10

TITRE III - Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires 11

TITRE IV - Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord 11

Article 10 - Durée de l'accord et entrée en vigueur 11

Article 11 - Champ d'application 11

Article 12 - Entreprises de moins de 50 salariés 11

Article 13 - Dépôt 12

DB FR
B.L ACS AB

Préambule

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales et en particulier de l'intelligence artificielle, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation. Ces évolutions affectent de façon croissante les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences.

La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'alternance doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur. Ils constituent un moyen incontournable pour accroitre les compétences, maintenir l'employabilité des salariés et favoriser les passerelles entre les métiers.

Pour mener à bien cette transition, une évolution des compétences est nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la Banque en tant qu'acteur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la Banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux, une démarche de GPEC conduite par la Branche de la Banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- d'identifier, de mettre à jour et d'anticiper les grandes tendances d'évolution des emplois et des besoins en compétences des salariés ;
- de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle ;
- de répondre aux enjeux de la transition écologique ;
- de porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et les entreprises de l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent d'une démarche de GPEC de Branche qui :

- s'appuie sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la Convention Collective de la Banque ainsi que sur l'Observatoire paritaire des métiers de la Banque ;
- favorise des enquêtes et études sur les métiers et les compétences, permettant de mesurer et de comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- propose une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises ;
- promeut l'égalité professionnelle, en favorisant l'accès à tous les salariés quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier aux dispositifs d'information et de formation.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la Branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

B.L ACS AB.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de Branche sur la GPEC du 27 mai 2020, en cohérence avec l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de l'accord sur les métiers-repères et les emplois types en date du 16 mars 2023.

Il prend en compte le cadre réglementaire, conventionnel et les politiques d'emploi définies au sein de l'Opérateur de compétence (OPCO ATLAS).

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche, et des travaux menés par l'Observatoire des métiers de la Banque.

La CPNE préside aux orientations de la Branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la Branche, publié chaque année.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la Branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, ...

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes.

TITRE I - L'Observatoire des métiers : un outil au service des politiques de l'emploi et de la formation

Chapitre 1 - Mise en place de l'Observatoire

La Branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque, ci-après dénommé « Observatoire ».

Cet Observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

Article 1 - Missions

L'Observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la Branche de la Banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la Banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, des métiers et des compétences.

Il assure, au sein de la Branche, son rôle d'informations, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers et des compétences, permettant ainsi d'éclairer les politiques de Branche en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leurs propres démarches de gestion des emplois des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM).

B.L ACS AB

Ainsi, l'Observatoire a pour vocation de :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques actuelles et à venir, dont la digitalisation, l'Intelligence Artificielle, le traitement et l'exploitation des données, à l'évolution des attentes et des comportements des clients et des salariés, aux nouvelles contraintes règlementaires ou environnementales, par exemple qui vont influer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la Banque ;
- identifier les métiers en tension ou sensibles, en attrition et émergents ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux ressources humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés (Profil de branche), sur la formation (rapport Formation), sur la situation comparée des femmes et des hommes (Rapport de Situation Comparée), les données salariales (rémunérations, participation et intéressement, Garantie Salariale Individuelle) et d'en assurer l'analyse qualitative. Le suivi des données démographiques sur les effectifs prend notamment en compte les évolutions par métiers-repères ;
- Réaliser des enquêtes dans le cadre de suivis d'accords (sécurité, incivilités) ou dans le cadre de besoins ponctuels pour les groupes de travail paritaires notamment.

Article 2 - Fonctionnement

L'Observatoire est organisé sous la forme d'une association « loi 1901 ».

Le fonctionnement de l'association est paritaire. Il est défini par ses propres statuts adoptés en conseil d'administration le 22 septembre 2020.

2-1 Composition

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la Convention Collective de la Banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la Branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales. Elles composent le Conseil d'Administration, instance décisionnaire de la structure.

La présidence et la vice-présidence de l'Observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de deux ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le Conseil d'Administration.

JB FC HH
B-L ACS JB

Le bureau est également renouvelé selon le même calendrier. En plus du président, et du vice-président, le bureau comprend : un trésorier et un trésorier adjoint ; un secrétaire et un secrétaire adjoint, fonctions attribuées respectivement et alternativement par période de deux ans à chacune des délégations.

2-2 Relations avec la CPNE et l'OPCO ATLAS

L'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO ATLAS (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des travaux qu'il réalise et de leurs résultats.

L'Observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'Observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la CPNE, l'Observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO ATLAS.

2-3 Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques

Les études sont menées sous la responsabilité du Conseil d'Administration de l'Observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'Association Française des Banques (AFB), dédiés en tout ou partie aux travaux de l'Observatoire, dont le responsable de l'Observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'Observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'Observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO ATLAS, ...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au Conseil d'Administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. Le choix du prestataire est opéré dans le cadre des marchés publics organisés par l'OPCO Atlas. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le Conseil d'Administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres et mené les auditions des meilleures candidatures retenues.

L'examen par les membres du Conseil d'administration de l'Observatoire des candidatures aux appels d'offres s'effectue dans le cadre de réunions dédiées sur convocation du responsable de l'Observatoire. Ces réunions relèvent de l'article 9 a) de la convention collective de la Banque.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la Branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les Organisations Syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews, de réunions de travail ou d'ateliers.

Le Conseil d'Administration est tenu informé des résultats intermédiaires et finaux préalablement à leur publication. Les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs ainsi qu'avec leurs interlocuteurs de l'OPCO Atlas.

DB PL MH
B.L
ACS AB.

Le Conseil d'Administration veille au respect du cahier des charges, s'assure de la bonne réalisation des travaux, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux. Il organise la restitution finale et la communication des études.

Les réunions du Conseil d'Administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9a) de la Convention Collective de la Banque.

Les enquêtes (profil de Branche, rapport de situations comparées, rapport sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire.

2-4 Relations avec les Entreprises

Les banques adhérentes de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'Observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. article 6).

Article 3 - Procédure budgétaire et financement

Conformément à l'article 22-1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, « la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS :

- l'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque ;
- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la Branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification, [...] ».

Pour être éligible à la subvention de l'OPCO ATLAS nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'Observatoire des métiers, l'Observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la Branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ces missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3ème quadrimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'Observatoire. Ce programme, validé par le Conseil d'administration de l'Observatoire et la CPNE est transmis à l'OPCO ATLAS pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait, le cas échéant, l'objet d'un échange entre l'OPCO ATLAS et l'Observatoire, en lien avec la CPNE.

JB B.L PR MH ACS AB.

Le budget établi avec l'OPCO ATLAS assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'Observatoire.

Le budget des enquêtes et études est présenté à la CPNE en complément du programme des enquêtes et études de l'année à venir. Il est généralement présenté à la CPNE d'octobre ou novembre de chaque année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire qui en rendent compte régulièrement au Conseil d'Administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'Observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'Observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la Convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPCO Atlas et l'Etat.

Chapitre 2 - Réalisation d'enquêtes et d'études pour orienter les acteurs du secteur

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, des propositions d'améliorations des enquêtes ont été discutées avec les organisations syndicales et de nouveaux indicateurs intégrés aux enquêtes.

Article 4 - Les enquêtes

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'Observatoire des métiers de la Banque agit au plus près des attentes et besoins de la Branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur plusieurs années en fonction de l'historique disponible.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

- des conditions de maintien et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'en assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Ces indicateurs sont notamment suivis au travers du profil de branche sur l'emploi publié chaque année ;
- de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises ;
- de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;
- des comportements et situations d'incivilité et agressions rencontrés dans les banques ;
- de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale ;
- des rémunérations de base dans le secteur bancaire ;
- de l'application de la garantie salariale individuelle (GSI).

JB FC B.L MH ACS AB.

Article 5 - Les études « thématiques » et « métiers »

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'Observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

A ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la Branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la Branche.

Les études « thématiques » ou « métiers » menées par l'Observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

Article 6 - L'accès aux enquêtes et études

Les enquêtes et études menées par l'Observatoire font l'objet d'un plan de communication qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la Branche, salariés et entreprises.

L'Observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, webinaires, podcasts et replays, ouverts à un large public. Ces contenus sont diffusés sur ses supports de communication actuels, tels que les sites internet et extranet de l'AFB, la newsletter, les réseaux sociaux.

Les enquêtes et études peuvent également être présentées aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles peuvent également être publiées via les canaux de la FBF, l'OPCO ATLAS, les médias et les organismes publics ou privés concernés.

Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la Commission Paritaire Transversale (CPT) « prospective et transformation des métiers » de l'OPCO ATLAS.

Dans ce cadre, l'Observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) « Banque, financements spécialisés et de marché », ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO ATLAS. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT « prospective et transformation des métiers » et l'Observatoire en informe la CPNE.

Les recherches statistiques et/ou prospectives font l'objet d'un suivi régulier, avec des mises à jour ou des renouvellements selon les besoins et les évolutions identifiées. Ce processus garantit une adaptation continue et permet d'ajuster les orientations en fonction des tendances observées, offrant ainsi des réponses pertinentes aux acteurs de la Branche.

DB B.L ACS MH AB

Chapitre 3 - Métiers repères et Emplois types : identifier et cartographier pour aider à la décision

Article 7 - Actualisation des métiers repères de la Convention Collective de la Banque

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Les partenaires sociaux mettent à jour régulièrement, par voie d'accord, l'annexe V de la convention collective de la banque au regard des évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire. La dernière refonte a été effectuée par accord du 16 mars 2023 impliquant la mise à jour des métiers-repères dans la grille de classification définie à l'article 33 de la Convention Collective et toujours d'actualité.

Article 8 - Cartographie des évolutions des métiers et emplois

L'Observatoire maintient une veille continue afin de suivre l'évolution des tendances, détecter les mutations émergentes et ajuster les analyses en conséquence.

Dans ce cadre, une attention particulière reste portée à l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de « sensibles » et « en tension », selon les définitions suivantes :

- emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.

L'Observatoire continuera également à identifier et à analyser les métiers :

- en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients/consommateurs.

En fonction de ces différentes évolutions, les fiches métiers disponibles sur le site de l'Observatoire seront tenues à jour.

Article 9 - Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois

La Branche de la Banque s'engage à donner, en lien avec l'OPCO Atlas, aux Conseils Régionaux et aux autorités du ministère de l'Education nationale les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'Observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

Dans cette dynamique, elle pourra également initier ou soutenir des actions territoriales en partenariat avec des acteurs spécialisés tels que l'APEC, les Rectorats, les missions locales ou d'autres organismes particulièrement engagés en faveur de la connaissance des compétences, diplômes et métiers bancaires et, plus largement, œuvrant pour l'orientation et l'insertion dans l'emploi. Ces actions pourront inclure des dispositifs d'accompagnement, des événements dédiés à la montée en compétences, ou encore des programmes spécifiques facilitant l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi.

TITRE II - Encourager la mise en place de démarches de GEPPMM en entreprise : un levier pour l'évolution professionnelle

Dans un contexte de transformations économiques, technologiques, sociétales et réglementaires, la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) constitue un outil clé pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences. En intégrant cette démarche, les entreprises peuvent anticiper les besoins en qualifications, structurer l'accompagnement des parcours professionnels et renforcer leur attractivité.

La branche incite l'ensemble des entreprises de son champ, y compris celles de moins de 300 salariés, à mettre en œuvre une démarche de GEPPMM et rappelle qu'à défaut d'accord d'entreprise, une consultation spécifique du comité social et économique doit aborder ces sujets.

Afin de favoriser la mise en place de politiques de GEPPMM adaptées aux réalités des entreprises du secteur, la Branche s'engage à promouvoir et soutenir, au travers notamment de ses études, les initiatives visant à :

- encourager une culture de la gestion des compétences et des parcours professionnels, en mettant à disposition des outils méthodologiques et des ressources adaptées ;
- développer et renforcer les dispositifs d'accompagnement et de formation, en lien avec les organismes compétents et les partenaires sociaux ;
- encourager les établissements à travailler avec des partenaires spécialisés pour bénéficier d'un accompagnement sur la gestion des compétences, l'évolution des métiers et les parcours professionnels. Cela pourra passer par des dispositifs d'échange, des conseils personnalisés ou des programmes de formation adaptés aux besoins du secteur ;
- soutenir une dynamique d'anticipation des besoins en compétences, en mettant à disposition des entreprises des analyses sectorielles et prospectives sur l'évolution des métiers, en intégrant les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion dans la gestion des parcours professionnels ;
- contribuer aux actions menées par les entreprises afin d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences et de prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle. Cette dynamique implique la construction de dispositifs pertinents en faveur du maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des salariés expérimentés. Pour être pleinement efficaces, les politiques en faveur de l'emploi des salariés expérimentés doivent intervenir en amont de la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment via des temps clés entre l'employeur et le salarié en incluant les aspects liés à la prévention de la santé des salariés. Ainsi, outre des dispositifs d'entretien professionnels de mi-carrière ou équivalents, la visite médicale de mi-carrière, visée par l'article L 4624-2-2 du code du travail, est réalisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail ou de l'employeur dans la tranche d'âge entre 43 et 50 ans. Cette visite peut également être initiée directement par le salarié.

À travers ces engagements, la Branche réaffirme l'importance d'une approche structurée de la GEPPMM, adaptée aux enjeux du secteur. Cette démarche vise à renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, tout en offrant aux salariés des perspectives d'évolution et de sécurisation de leurs parcours professionnels, dans un cadre favorisant l'égalité des chances et l'inclusion. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales.

TITRE III - Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires

La Branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des publics dits « prioritaires » définis par l'accord sur la Formation Professionnelle du 5 février 2020.

Ainsi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un Groupe de Travail Paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique.

Un bilan de ces actions est présenté à la CPNE.

TITRE IV - Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Article 10 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les deux ans, sur la base d'un bilan présenté par l'Observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même partiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2025.

Article 11 - Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000.

Article 12 - Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 13 - Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction générale du Travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2025
En 8 exemplaires

Association Française des Banques Aurélie Garat - Serrano	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Mireille HERRIBERRY
Fédération CFDT Banques et Assurances Béatrice LEPAGNOL	Fédération CFTC Banques Djana BRAJEVIC
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Anne BOUVIGUET	Syndicat national de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC Frédéric GUYONNET

AB